

辻野事務所便り

2025 年 3 月・4 月 合同特大号

保存版:労務管理に関する

令和 7(2025)年施行の法改正

今号では、通常の事務所便りの枠にとらわれず、労務管理に関わる主な 2025 年（令和 7 年）施行の法改正や新たな取扱につき、概要を記載しました。

「概要」なのに、法改正事項等があまりに多く、記事の分量が大変多くなりました。より詳しい内容は、それぞれの記事に記載した URL からご確認ください。（編集最終日(2025.3.6)時点の内容となります）



株式会社アートプラン
辻野社会保険労務士事務所

編集発行人：社会保険労務士 辻 野 扶 美
〒985-0862 宮城県多賀城市高崎三丁目 27-18
TEL：022-354-1151 FAX：022-354-1152

目 次

1	1 月 労働者死傷病報告書等の電子申請が義務化(企業規模を問わず)	P.2
2	1 月 離職票のマイナポータルでの受取りが可能に。	P.2
3	3 月 健康保険料率・介護保険料率の変更	P.2
4	2025 年 3 月 31 日で高年齢者雇用確保の経過措置期間の終了	P.2
5	4 月 高年齢雇用継続給付金の支給率上限引き下げ	P.2
6	4 月 協会けんぽの任意継続被保険者の標準報酬月額上限が 32 万円に変更	P.3
7	4 月 雇用保険料率の変更	P.3
8	4 月 雇用保険の失業給付(基本手当)の給付制限期間の短縮	P.3
9	4 月 育休中の手取りを育休前と同等に保障する「 出生後休業支援給付金 」の創設	P.4
10	4 月 「 育児時短就業給付金 」の創設	P.5
11	4 月 育児休業給付金の延長時の審査厳格化	P.5
12	4 月 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置の新たな選択肢に「テレワーク等」追加	P.5
13	4 月 「子の看護休暇」の見直し	P.6
14	4 月 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大	P.6
15	4 月 育児休業等の取得状況の公表義務適用拡大	P.6
16	4 月 次世代育成支援対策推進法の延長、行動計画に記載義務事項を追加	P.6
17	4 月 「くるみん認定」の認定基準の見直し	P.6
18	4 月 介護両立支援制度等の環境整備と個別の周知・意向確認等	P.7
19	4 月 介護休業等の「 常時介護を必要とする状態 」に関する判断基準の見直し	P.7
20	2025 年 4 月以降 2024 年 4 月 1 日以降に起算日がある 36 協定期間の終了	P.9
21	10 月 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置等の義務付け	P.9
22	10 月 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮	P.10
23	10 月 最低賃金の改定	P.10

1 1月 労働者死傷病報告書等の電子申請が義務化(企業規模を問わず)

労災が発生した場合に、所轄の労働基準監督署に労災があった旨の報告をする「労働者死傷病報告」は、書式の変更と電子申請を義務付けられました。この他、以下の労働安全衛生法関連の6つの報告書について、電子申請が義務化されています。

労働者死傷病報告書
総括安全衛生管理者/安全管理者/衛生管理者/産業医の選任報告
定期健康診断結果報告
心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告（ストレスチェックの報告）
有害な業務に係る歯科健康診断結果報告
有機溶剤等健康診断結果報告
じん肺健康管理実施状況報告

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/001880809.pdf>

2 1月 離職票のマイナポータルでの受取りが可能に。

事業主側は電子申請での手続きが必要で、本人側は雇用保険WEBサービスの連携設定を行うことが必要です。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001353550.pdf>

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001353163.pdf>

3 3月 健康保険料率・介護保険料率の変更

○健康保険料率は都道府県別 全国平均 10.00%（最小：沖縄 9.44%～最大：佐賀 10.78%） 労使折半
例）宮城県 10.11% 青森県 9.85% 東京都 9.91%

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g7/cat330/sb3150/r07/r7ryougakuhyou3gatukara/>

○介護保険料率は全国一律 1.59%（令和6年3月までは1.60%）を労使折半

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g7/cat330/1995-298/>

○【維持】子ども子育て拠出金 0.36%事業主が全額負担

○【維持】厚生年金保険料率（全国一律）18.30%を労使折半

4 2025年3月31日で高齢者雇用確保の経過措置期間の終了

高齢者雇用安定法により、定年まで働いた方が希望すれば65歳までの「雇用を確保」するのが原則ではありますが、定年年齢が65歳未満の場合、生年月日によって段階的に引き下げられる厚生年金の支給開始年齢と連動して、経過措置として、労使協定により、「雇用の確保」を、65歳でなく、60歳から64歳まで、生年月日により段階的に引上げることが2013（平成25）年以降認められていましたが、この経過措置は、2025（令和7）年3月31日をもって終了となります。

そのため、2025（令和7）年4月1日以降は、高齢者雇用確保措置として、以下のいずれかの措置を講じる必要があります。

- ・定年制の廃止
- ・65歳までの定年の引き上げ
- ・希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入

<https://www.mhlw.go.jp/content/11700000/001244075.pdf>

5 4月 高齢者雇用継続給付金の支給率上限の引き下げ

①高齢者雇用継続給付とは、60歳到達時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の方（雇用保険に5年以上加入が必要）に、申請手続きをすることにより、低下後の賃金に所定の支給率を乗じた金額が支給される給付金です。

②変更事項 2025（令和7）年3月31日までは、支給率の上限が、15%（賃金低下率61%以下の場合）だったところ、2025（令和7）年4月1日以降の支給率の上限は10%（賃金低下率64%以下の場合）に変更となります。

そもそも、高齢者雇用安定法により、定年以前から働いている方が希望した場合には、事業主は65歳迄の雇用義務がある訳ですから、既に高齢者雇用継続給付金の役割は収束しており、次の改正では、高齢者雇用継続給付金は廃止になるものと思われます。

⑥ 4月 協会けんぽの任意継続被保険者の標準報酬月額上限が32万円に変更

①任意継続被保険者とは、退職して健康保険の資格喪失した後に、協会けんぽに直接申出て、退職前には会社と折半して毎月支払ってきた健康保険料を、全額自己負担として支払うことにより得る、被保険者資格（最長2年間）のことをいいます。更に、手続きをすることにより、在職中と同様に家族を任意継続被保険者の扶養に入れることも出来ます。

②任意継続被保険者になれるための条件は、退職日までに継続して2か月以上の被保険者期間があることと、申出は退職日から21日以内（資格喪失日から20日以内）に期限厳守で行うことです。

③任意継続被保険者の標準報酬月額は、以下のアまたはイのどちらか低い方の額になります。

ア 資格を喪失した時の標準報酬月額

イ 前年(1月から3月までの標準報酬月額については、前々年)の9月30日時点における全ての協会けんぽの被保険者の標準報酬月額の平均額を標準報酬月額の基礎となる報酬月額とみなしたときの標準報酬月額。

このため、毎年度イの額が、任意継続被保険者の標準報酬月額の上限となりますが、これが、令和7年度は、32万円になります。(令和6年度は30万円でした)

https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g1/r6-12/61210_01/

⑦ 4月 雇用保険料率の変更

令和5年4月～令和7年3月までの保険料から0.1%引き下げとなりました。これは2023（令和5）年4月以来の変更になります。給与計算でのご対応をお忘れなく宜しくお願い致します。

<令和7年度の雇用保険料率>

(赤字は変更部分)

事業の種類	負担者		② 事業主負担		①+② 雇用保険料率
	① 労働者負担 (失業等給付・育児休業給付の保険料率のみ)		失業等給付・育児休業給付の保険料率	雇用保険二事業の保険料率	
一般の事業	5.5/1,000	9/1,000	5.5/1,000	3.5/1,000	14.5/1,000
(令和6年度)	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
農林水産・※ 清酒製造の事業	6.5/1,000	10/1,000	6.5/1,000	3.5/1,000	16.5/1,000
(令和6年度)	7/1,000	10.5/1,000	7/1,000	3.5/1,000	17.5/1,000
建設の事業	6.5/1,000	11/1,000	6.5/1,000	4.5/1,000	17.5/1,000
(令和6年度)	7/1,000	11.5/1,000	7/1,000	4.5/1,000	18.5/1,000

(枠内の下段は令和5年4月～令和7年3月の雇用保険料率)

※ 園芸サービス、牛馬の育成、酪農、養鶏、養豚、内水面養殖および特定の船員を雇用する事業については一般の事業の率が適用されます。

出典：令和7年度雇用保険料率のご案内（厚生労働省）

⑧ 4月 雇用保険の失業給付(基本手当)の給付制限期間の短縮

①給付制限期間とは、自ら申出て退職（自己都合退職）した人が、ハローワークに離職票を持参して求職の申出をし、7日間の待期期間（これは誰にでもあります）を満了してから、失業給付算定の開始日までにペナルディ的に待たされる期間のことをいいます。

②長年、待期期間と言え、3 か月間でした。それが、令和 2 年 10 月 1 日以降の離職から、2 か月間に短縮されました。（ただし、5 年以内に複数の自己都合退職がある場合は、3 回目から、待期期間は 3 か月間とされてきました。）

③これが、**2025(令和 7)年 4 月 1 日以降の離職から、給付制限期間が更に短縮されて、1 か月間になります。**（ただし 5 年以内に 3 回以上の自己都合退職がある場合は 3 か月間となることは変わりません。）

国は、「労働者が安心して再就職活動を行えるようにする観点等を踏まえ、給付制限期間を見直す必要がある。」として、更に給付制限期間を短縮したのです。つまり、まさにこれは、国が、労働力の移動を促進するために講じている施策の 1 つにということです。

④ ③に記載した 1 か月どころか、給付制限期間をゼロにする方法まで現れました。離職期間中や離職日前 1 年以内に、自ら「雇用の安定及び就職の促進に資する教育訓練」を行った場合には、**2025(令和 7)年 4 月 1 日以降、給付制限が解除**されることになりました。（ただし、給付制限を解除することとなる教育訓練とは、教育訓練給付の支給対象となる教育訓練等に限りです）

【令和 7 年 4 月以降に教育訓練等を受ける場合、給付制限が解除され、基本手当を受給できます】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160564_00045.html

<https://www.mhlw.go.jp/content/001428133.pdf>

9 4 月 育休中の手取りを育休前と同等に保障する「出生後休業支援給付金」の創設

①特徴：「出生後休業支援給付金」とは、要件を満たした場合に、28 日間（4 週間）を限度として従来からある「育児休業給付金」に上乗せして支給されるものです。性別に関係なく、該当すれば受給出来ませんが、「出生後休業支援給付金」の重要な受給要件の 1 つが「該当となる子の両親がどちらも育児休業を取ること」であることから、創設した主目的は、女性（ママ）だけでなく、男性の育児休業（パパ育休）の普及させることが明らかです（※1）。また、もう 1 つの受給要件は、「育児休業給付金が支給される育児休業を通算して 14 日以上取得したこと」であり、受給手続きは、原則として育児休業給付金と同時にやることになっています。

②「手取り保障」の仕組み：「育児休業給付金」のうち、最初の 180 日間までの給付は、給付率が、育児休業開始直前の月額賃金の 67%であるところ、「出生後休業支援給付金」は、これに 13%上乗せして 80%支給しましょう、という、「13%部分の上乗せ給付」になります。

育児休業給付金 67%+出生後休業支援給付金 13%=80% （※2）（このパーセンテージは、休業前の月額賃金総支給額（税引前）に対しての比率になります）

これらの給付金はどちらも非課税であることと、育児休業期間は社会保険料が免除される（申請手続きが必要で）ことから、月額賃金総支給額の 80%の給付を受けられれば、ほぼ手取りは休業前とは変わらない、ということになります。

「出生後休業支援給付金」は、妻の産後休業期間である原則 56 日間（8 週間）の半分である 28 日（4 週間）までは、夫が育児休業を取得し、たとえその期間の夫の給与がゼロになったとしても、給与の 80%分の給付金「育児休業給付金+出生後休業支援給付金」を受けられるので、安心してパパも育休を取って欲しい、というものです。

③上限まで受給した後は：「出生後休業支援給付金」を全て受給し切った場合は、「育児休業給付金」として 180 日間の育児休業までは給与の 67%（これは、健康保険の傷病手当金とほぼ同率です）を、181 日目からは 50%を、要件を満たし申請した場合には受けられるということになります。

④経過措置について 2025(令和 7)年 4 月 1 日（施行日）前から出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給される休業を開始し、施行日に現に当該休業を行っている雇用保険被保険者に係る「出生後休業支援給付金」の支給については、施行日に休業を開始したものとみなして支給要件に該当する場合は、施行日以降の休業について給付の対象となります。

※1 配偶者がいない場合には、「配偶者の育児休業取得」は問われません

※2 「出生後休業支援給付金」は減額調整されることがありませんが、事業主から支払われた賃金額が「休業開始時賃金限度額」（毎年 8 月 1 日に改定）がありますので、給与が高額の方は、月額賃金総支給額の 80%にはならない場合があることにご留意ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001372778.pdf>

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-hellowork/content/contents/002130036.pdf>

10 4月「育児時短就業給付金」の創設

①概要 「育児時短就業給付金」は、2歳に満たない子を養育するために雇用契約を変更して、所定労働時間を短縮して就業した場合に、原則として時短就業時の月額賃金の10%が支給されるというもので、趣旨としては、育児休業給付金とは路線が違う、新しいタイプの給付金です。ひと口に言えば、「時短でもいいから、休まないで働いて欲しい」という職場の事情や人手不足の事情になんとか対応するために、苦肉の策で形にした給付金と言えるでしょう。賃金と支給額の合計が時短就業直前の賃金を超えないように給付率は調整されますが、給付を受けながら早期に職場復帰することで、育児休業を続けた場合よりも手取りを増やすことも可能になります。

②受給手続きの考え方 「育児時短就業給付金」は、育児休業しないで働くことに対する給付金ですから、受給の手続きは、育児休業給付金と同様、というものではありません。「育児時短就業給付金」の給付の考え方は、「高年齢雇用継続給付金」と似ています。「高年齢雇用継続給付金」は、60歳で定年を迎え、以後の所定給与額が減額した場合に、その減額率に応じ、実際に受ける給与額に所定の率を乗じて得た金額を給付するというものです。「育児時短就業給付金」は、2歳に満たない子の養育のために、1週間あたりの所定勤務時間を短縮し、そのために所定給与額が減額となった場合に、実際に受け取った給与総支給額の10%を乗じた金額を受けられる給付金です。

③経過措置について 2025(令和7)年4月1日(施行日)前から育児時短就業に相当する就業を開始し、施行日に現に当該育児時短就業を続けている雇用保険被保険者の「育児時短就業給付金」については、施行日以降の育児時短就業について給付の対象になります。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001394846.pdf>

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001395073.pdf>

11 4月 育児休業給付金の延長時の審査厳格化

これは、問題視されてきていた、保育所入所申込みの「落選ねらい」対応の施策です。2025(令和7)年4月の保育所入所申込み分から、就労証明書の様式が変わっただけでなく、2025(令和7)年4月1日からは、育児休業給付金の支給期間の延長手続きも見直され、従業員が記載する申告書と保育所等の利用申込み書の写しも、ハローワークに提出することとなります。

【2025年4月から保育所等に入れなかったことを理由とする育児休業給付金の延長手続きが変わります】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001269748.pdf>

【育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001269655.pdf>

12 4月 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置の新たな選択肢に「テレワーク等」を追加

育児短時間勤務を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることが必要ですが、時差出勤制度やフレックスタイム制等に加え、「テレワーク等」(必ずしも情報通信技術を利用する業務に限定するものではありません。)が追加されます。

短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置

改正内容	令和7年3月31日まで	令和7年4月1日以降
短時間勤務制度の代替措置(※)のメニューを追加	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②フレックスタイム制 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤の制度) ④保育施設の設置・運営等	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②フレックスタイム制 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤の制度) ④保育施設の設置・運営等 ⑤テレワーク等

出典：育児介護休業法 令和6年(2024年)改正内容の解説__厚生労働省 令和7年2月

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001407488.pdf>

13 4月「子の看護休暇」の見直し

- ・対象となる子の年齢の拡大 小学校就学前迄から小学校3年生終了時迄に拡大
- ・「従前の子の病気・怪我や予防接種・健康診断」に加え、「感染症に伴う学級閉鎖等と、入園・入学式、卒業式」も、取得事由と出来ることになりました。
- ・労使協定によっても、継続雇用期間6か月未満者を除外できなくなりました。
- ・名称変更：従前「子の看護休暇」から→「子の看護等休暇」

「子の看護休暇」の見直し

改正内容	令和7年3月31日まで	令和7年4月1日以降
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校第3学年修了（9歳に達する日以後の最初の3月31日）まで
取得事由の拡大	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園（入学）式・卒園式
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

出典：育児介護休業法 令和6年(2024年)改正内容の解説__厚生労働省 令和7年2月

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001407488.pdf>

14 4月 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

従前は「3歳未満の子を養育する労働者」だったところ、「小学校就学前の子を養育する労働者」に対象が拡大になりました。

15 4月 育児休業等の取得状況の公表義務適用拡大

育児・介護休業法に基づく男性の育児休業取得率の公表義務の対象となる範囲を、「従業員数1,000人超の企業」から「従業員数300人超の企業」に拡大となります。

公表方法としては、自社ホームページ等の他、「両立支援ひろば」などが挙げられます。公表期限は、公表を行う日の属する事業年度終了後、おおむね3か月以内とされています。

16 4月 次世代育成支援対策推進法の延長、行動計画に記載義務事項を追加

①次世代育成支援対策推進法は、未来を担う子どもが健やかに生まれ育成される環境を整備するために制定され、2025(令和7)年3月31日で終了するという時限立法だったのですが、10年延長され、2035(令和17)年3月31日が、新たなこの法律の期限になりました。

②常時雇用する労働者101人以上の企業は、次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・変更・届出・外部への公表・労働者への周知が義務付けられていますが、その策定や変更の際には、「(1)育児休業等の取得状況や労働時間の状況把握」と「(2)育児休業等の取得状況や労働時間の状況に関する数値目標の設定」の義務付けがなされます。これは、2025(令和7)年4月1日以降に策定または変更する行動計画から義務の対象になります。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html

17 4月「くるみん認定」の認定基準の見直し

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001347349.pdf>

18 4月 介護離職防止のための介護両立支援制度等の環境整備と個別の周知・意向確認等

①介護休業と介護両立支援制度の申出が円滑に行われるよう、以下のいずれかの措置を講じる義務

以下のいずれかの措置を講じなければなりません

- ①介護休業・介護両立支援制度等に関する**研修の実施**
- ②介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
- ③自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の取得事例の収集・提供
- ④自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の取得促進に関する方針の周知

②介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

介護に直面した旨の申出をした働き手に、以下の個別の周知・意向確認をしなければなりません

対象者	対象家族の介護に直面した旨の申出をした労働者
周知事項	①～③のすべての事項を周知する必要があります。 ① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③ 介護休業給付に関すること（例：制度の内容など）
方法	①面談（オンライン面談可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか ※③、④は労働者が希望した場合に限る

③介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

働き手が仕事と介護の両立支援制度を充分活用できないまま介護離職に至ることを防止するために、働き手が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は、介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

40歳等の働き手への介護休業他の情報提供

対象者 (情報提供期間)	①労働者が40歳に達する日（誕生日の前日）の属する年度（1年間） ②労働者が40歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間 のいずれか
情報提供事項	①～③のすべての事項を周知する必要があります。 併せて、 介護保険制度 についても知らせることが望ましいです。 ① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③ 介護休業給付に関すること（例：制度の内容など）
方法	①面談（オンライン面談可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか

出典：育児介護休業法 令和6年(2024年)改正内容の解説_厚生労働省 令和7年2月

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001407488.pdf>

19 4月 介護休業等の「常時介護を必要とする状態」に関する判断基準の見直し

①介護休業とは、なにもお年寄りの介護に関連してだけでなく、「対象家族」として、配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫（全ての場合において同居の有無は問いません）が「常時介護を必要とする状態」である場合には、介護休業等の制度を利用することが出来ます。特に今回の改正では、子に障害がある場合や医療ケアを必要とする場合等に、介護休業等の対象になるのかについて解釈が難しいとの指摘に対応し、見直しが行われました。その結果、「子に障害のある場合や医療的ケアを必要とする場合」も、②の要件を満たせば、介護休業等を利用できるということが示されました。

②「常時介護が必要な状態」とは、以下の(1)または(2)のいずれかに該当する場合があります。

(1) 下表の項目①～⑫のうち、状態「2」が2つ以上または「3」が1つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること

(2) 介護保険における要介護状態区分において要介護2以上であること。

状態「2」が2つ以上または「3」が1つ以上該当で「常時介護を必要とする状態」に

項	状態	1 (注2)	2 (注3)	3
①	座位保持（10分間一人で座っていることができる）	自分で可	支えてもらえればできる (注4)	できない
②	歩行（立ち止まらず、座り込まずに5m程度歩くことができる）	つかまらないでできる	何かにつかまればできる	できない
③	移乗（ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り移りの動作）	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
④	水分・食事摂取（注5）	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑤	排泄	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑥	衣類の着脱	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑦	意思の伝達	できる	ときどきできない	できない
⑧	外出すると戻れないことや、危険避ができないことがある（注6）	ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
⑨	物を壊したり衣類を破くことがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある (注7)
⑩	周囲の者が何らかの対応を取らなければならないほどの物忘れなど日常生活に支障を来すほどの認知・行動上の課題がある（注8）	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪	医薬品又は医療機器の使用・管理	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑫	日常の意思決定（注9）	できる	本人に関する重要な意思決定はできない (注10)	ほとんどできない

介護休業、介護両立支援制度等を申し出るに当たって、事業主は、要介護状態にあること等を証明する書類の提出を求めることができるとされていますが、「証明することができる書類」としてはそれぞれの証明すべき事実に応じ、例えば次のようなものが考えられます。

◆ 対象家族と労働者との続柄 住民票記載事項の証明書

◆ 要介護状態の事実 ・当該対象家族に係る市区町村が交付する介護保険の被保険者証
・介護保険の要介護認定の結果通知書
・障害支援区分認定通知書
・障害児通所給付費支給決定通知書
・医師、保健師、看護師、准看護師、理学療法士、作業療法士、社会福祉士又は介護福祉士が交付する判断基準に係る事実を証明する書類 等

また、上記の証明書等に代わってそれぞれの事実が証明できる他の書類の提出を妨げるものではなく、介護休業等の申出をする労働者に過大な負担をかけることのないようにしてください。

介護に関しては、特に要介護者の状況等が様々に変化することがありますので、臨機応変かつ柔軟な対応が望まれます。

なお、労働者が介護休業等を申し出るに当たって上記の証明書等を提出しないことを理由に、制度の利用を認めない等の取扱いはできないことに留意ください。

【育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 及び 次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001258944.pdf>

20 2025 年 4 月以降 2024 年 4 月 1 日以降に起算日がある 36 協定期間の終了

2019 年 4 月の「働き方改革」関連法の施行が開始した際に、時間外労働・休日労働の上限規制の除外業種・職種として残されていた建設業・運送業・勤務医師に対しても、いよいよ 2024 年 4 月 1 日以降に締結する 36 協定（時間外労働休日労働に関する協定）から、上限規制が適用されるようになりました。この、上限規制が新たに出来てから、最初の 36 協定が、次々と終了していきます。これに伴い、2025 年度は、特に、建設業・運送業・勤務医師に対して、またこれに伴い他の業種でも、36 協定の上限規制を遵守したのかどうかについて、労働基準監督署が確認に入る可能性が高まります。遵守していないことが確認されれば、是正勧告等の指導を受け、是正を求められることになります。

21 10 月 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置等の義務付け

①育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

事業主は、3 歳から小学校就学前の子を養育する働き手に対して、職場のニーズを把握した上で、次の 5 つの中から 2 つ以上の措置を選択して講じなければなりません。

以下 5 つの中から 2 つ以上の措置を選択し制度化する義務

- | | |
|--|---------------|
| ①始業時刻等の変更
②テレワーク等（10日以上/月）
③保育施設の設置運営等
④就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与（10日以上/年）
⑤短時間勤務制度（1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含む） | フルタイムでの柔軟な働き方 |
|--|---------------|

出典：育児介護休業法 令和 6 年(2024 年)改正内容の解説__厚生労働省 令和 7 年 2 月

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001407488.pdf>

②柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

3 歳に満たない子を養育する働き手に対して、子が 3 歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として 21①で選択した制度（対象措置）に関する以下の周知事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

個別の周知・意向確認の義務

周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	①事業主が1-1で選択した対象措置(2つ以上)の内容 ②対象措置の申出先(例:人事部など) ③所定外労働の制限(残業免除)に関する制度、時間外労働・深夜業の制限に関する制度
方法	①面談(オンライン面談可) ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか ※③, ④は労働者が希望した場合に限る

出典：育児介護休業法 令和 6 年(2024 年)改正内容の解説__厚生労働省 令和 7 年 2 月

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001407488.pdf>

22 10月 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

①妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者から本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出があったときや、子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する「勤務時間帯や勤務地、両立支援制度等の利用期間、労働条件の見直し等」について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

聴取時期	①労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ②労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
聴取事項	①勤務時間帯(始業及び終業の時刻) ②勤務地(就業の場所) ③両立支援制度等の利用期間 ④仕事と育児の両立に資する就業の条件(業務量、労働条件の見直し等)
方法	①面談(オンライン面談可) ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか ※③、④は労働者が希望した場合に限る

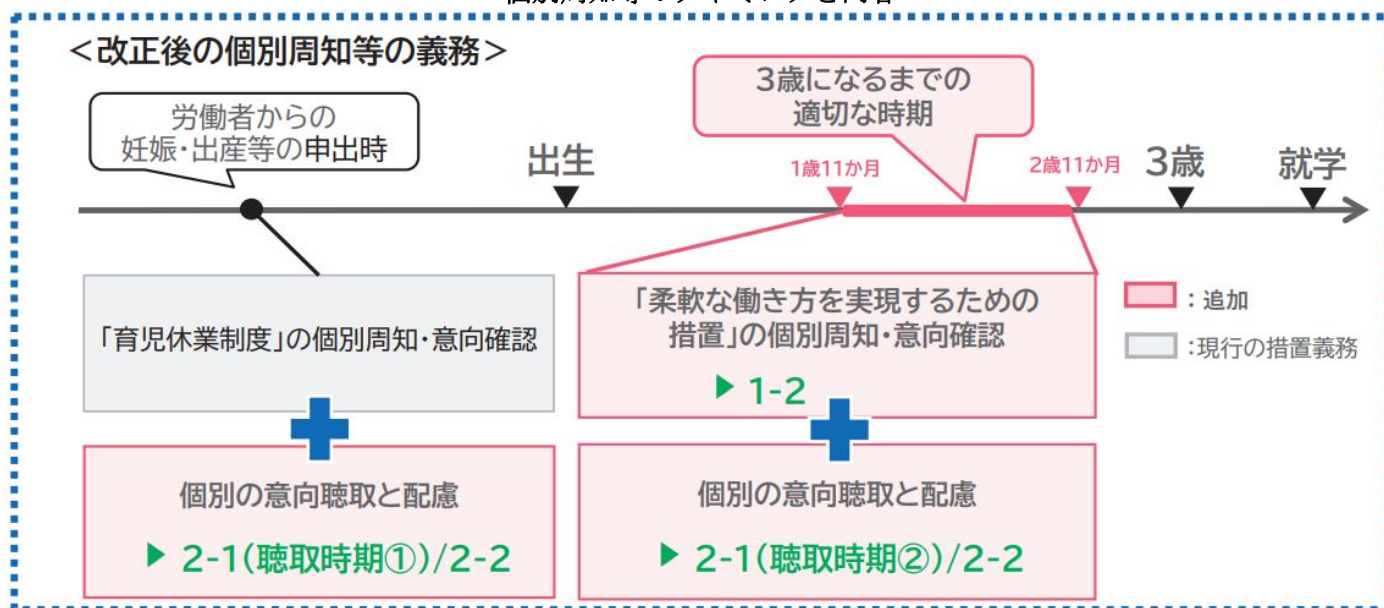
出典：育児介護休業法 令和6年(2024年)改正内容の解説__厚生労働省 令和7年2月

[c](#)

②聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、22①により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

個別周知等のタイミングと内容



出典：育児介護休業法 令和6年(2024年)改正内容の解説__厚生労働省 令和7年2月

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001407488.pdf>

23 10月 最低賃金の改定

4年連続、「上げ幅が過去最高」を更新し続けている最低賃金。今年もまた、上げ幅が過去最高になる可能性は高いでしょう。石破首相は2029年までに地域別最低賃金の全国加重平均を1,500円にすると発言しています。また、地域別格差を埋めるべきという声も出ています。準備が必要です。

～ひとこと～ 今回の特徴は、新設の育児関係の小さい給付金が2つ創設されたことと、細かい改正事項が多いことです。過去の良い施策は残し、不要な施策は廃止する。そういうことも出来ればいいと思います。